

TE Vwgh Erkenntnis 2014/2/27 2013/12/0027

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.02.2014

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

Norm

BDG 1979 §36 Abs1 idF 2002/I/087;
B-GIBG 1993 §13 Abs1 idF 2004/I/065;
B-GIBG 1993 §13 Abs1 Z5 idF 2004/I/065;
B-GIBG 1993 §13 Abs1 Z6 idF 2004/I/065;
VwGG §42 Abs2 Z1;
VwRallg;
1. BDG 1979 § 36 heute
2. BDG 1979 § 36 gültig ab 29.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
3. BDG 1979 § 36 gültig von 01.01.1995 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
4. BDG 1979 § 36 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel sowie die Hofrätin Mag. Rehak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Kupec, über die Beschwerde des Dr. BW in S, vertreten durch Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner Rechtsanwälte in 5020 Salzburg, Petersbrunnstraße 13, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Inneres vom 7. Jänner 2013, Zl. 121.464/26-I/1/13, betreffend Ansprüche nach § 18b B-GIBG, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel sowie die Hofrätin Mag. Rehak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Kupec, über die Beschwerde des Dr. BW in S, vertreten durch Pallauf Meißnitzer

Staindl & Partner Rechtsanwälte in 5020 Salzburg, Petersbrunnstraße 13, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Inneres vom 7. Jänner 2013, Zl. 121.464/26-I/1/13, betreffend Ansprüche nach Paragraph 18 b, B-GIBG, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschichte wird auf das hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl.2009/12/0151, verwiesen.

Folgende Umstände sind hervorzuheben:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist die Bundespolizeidirektion Salzburg. Bis zu seiner Verwendungsänderung (vgl. die folgenden Ausführungen) war der Beschwerdeführer mit der Funktion des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung dieser Dienststelle betraut und innerhalb der Verwendungsgruppe A1 in der Funktionsgruppe 2 eingestuft. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist die Bundespolizeidirektion Salzburg. Bis zu seiner Verwendungsänderung vergleiche , die folgenden Ausführungen) war der Beschwerdeführer mit der Funktion des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung dieser Dienststelle betraut und innerhalb der Verwendungsgruppe A1 in der Funktionsgruppe 2 eingestuft.

Als Folge der Wachkörperreform und der damit verbunden gewesenen Reorganisation der Bundespolizeidirektionen wurde u.a. die durch diese Neuorganisation geschaffene (und hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches auch veränderte) Funktion des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung dieser Bundespolizeidirektion neu ausgeschrieben. Der Beschwerdeführer bewarb sich um die Betrauung mit dieser Funktion. Sie wurde jedoch dem Mitbewerber Z verliehen.

Demgegenüber wurde der Beschwerdeführer mit Bescheid der Bundespolizeidirektion Salzburg vom 4. Jänner 2006 von seiner bisherigen Funktion des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung (A1/2) in der Altorganisation abberufen und mit der Funktion des Leiters des Strafamtes (A1/1) betraut.

Dieser Bescheid wurde mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 4. Mai 2006 aufgehoben und die Rechtssache gemäß § 66 Abs. 2 AVG an die erstinstanzliche Dienstbehörde zurückverwiesen. Dieser Bescheid wurde mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 4. Mai 2006 aufgehoben und die Rechtssache gemäß Paragraph 66, Absatz 2, AVG an die erstinstanzliche Dienstbehörde zurückverwiesen.

Mit (Ersatz-)Bescheid vom 2. Oktober 2006 wurde die in Rede stehende Verwendungsänderung neuerlich verfügt.

Einer dagegen erhobenen Berufung des Beschwerdeführers wurde mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 6. März 2007 nicht Folge gegeben. Die dagegen vom Beschwerdeführer erhobene Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof blieb erfolglos (vgl. das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 9. Juni 2008, B 606/07). Einer dagegen erhobenen Berufung des Beschwerdeführers wurde mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 6. März 2007 nicht Folge gegeben. Die dagegen vom Beschwerdeführer erhobene Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof blieb erfolglos vergleiche , das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 9. Juni 2008, B 606/07).

Mit einem ausdrücklich auf § 18a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993 (im Folgenden: B-GIBG), gestützten Antrag vom 14. Juli 2008 beehrte der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer für erlittene persönliche Beeinträchtigung auf Grund seiner Diskriminierung auf Grund des Alters infolge der Bestellung von Z zum Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung in der Neuorganisation die Bezahlung von EUR 3.000,--. Mit einem ausdrücklich auf Paragraph 18 a, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, (im Folgenden: B-GIBG), gestützten Antrag vom 14. Juli 2008 beehrte der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer für erlittene persönliche Beeinträchtigung auf Grund seiner Diskriminierung auf Grund des Alters infolge der Bestellung von Z zum Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung in der Neuorganisation die Bezahlung von EUR 3.000,--.

Mit dem eingangs zitierten hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010 wurde eine Beschwerde des Beschwerdeführers gegen einen Bescheid der belangten Behörde vom 8. Juli 2009, mit welchem dessen auf § 18a B-GIBG gestützter Antrag

abgewiesen wurde, ihrerseits als unbegründet abgewiesen. Mit dem eingangs zitierten hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010 wurde eine Beschwerde des Beschwerdeführers gegen einen Bescheid der belangten Behörde vom 8. Juli 2009, mit welchem dessen auf Paragraph 18 a, B-GIBG gestützter Antrag abgewiesen wurde, ihrerseits als unbegründet abgewiesen.

In den Entscheidungsgründen dieses Erkenntnisses heißt es:

"Der Beschwerdeführer hat seine Ansprüche im Verwaltungsverfahren ausschließlich auf § 18a B-GIBG gestützt. Nur insoweit ist sein Antrag auch mit dem im Instanzenzug ergangenen Bescheid der belangten Behörde abgewiesen worden." Der Beschwerdeführer hat seine Ansprüche im Verwaltungsverfahren ausschließlich auf Paragraph 18 a, B-GIBG gestützt. Nur insoweit ist sein Antrag auch mit dem im Instanzenzug ergangenen Bescheid der belangten Behörde abgewiesen worden.

Zur Vermeidung von Missverständnissen ist zunächst festzuhalten, dass ein auf § 18a B-GIBG gestützter Anspruch keinesfalls aus der im Instanzenzug mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 6. März 2007 bestätigten verschlechternden Verwendungsänderung abgeleitet werden könnte, weil die zitierte Bestimmung nicht vor einer Verschlechterung der beruflichen Situation schützen soll und daher voraussetzt, dass der Beamte nicht mit einer Verwendung betraut wurde (die er angestrebt hat). Darüber hinaus gilt, dass allfällige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in bescheidförmig zu entscheidenden Verfahren, in denen der Betroffene Parteistellung hat, mit Rechtsmittel gegen solche Bescheide geltend zu machen wären. Zur Vermeidung von Missverständnissen ist zunächst festzuhalten, dass ein auf Paragraph 18 a, B-GIBG gestützter Anspruch keinesfalls aus der im Instanzenzug mit Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 6. März 2007 bestätigten verschlechternden Verwendungsänderung abgeleitet werden könnte, weil die zitierte Bestimmung nicht vor einer Verschlechterung der beruflichen Situation schützen soll und daher voraussetzt, dass der Beamte nicht mit einer Verwendung betraut wurde (die er angestrebt hat). Darüber hinaus gilt, dass allfällige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in bescheidförmig zu entscheidenden Verfahren, in denen der Betroffene Parteistellung hat, mit Rechtsmittel gegen solche Bescheide geltend zu machen wären.

Vor diesem Hintergrund könnte hier ein Anspruch des Beschwerdeführers gemäß § 18a B-GIBG denkmöglich nur aus der Betrauung des Z mit der auch von ihm angestrebten Funktion abgeleitet werden, zumal dem Beschwerdeführer ja auch im Verfahren zur Betrauung des Z keine Parteistellung zukam. Vor diesem Hintergrund könnte hier ein Anspruch des Beschwerdeführers gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG denkmöglich nur aus der Betrauung des Z mit der auch von ihm angestrebten Funktion abgeleitet werden, zumal dem Beschwerdeführer ja auch im Verfahren zur Betrauung des Z keine Parteistellung zukam.

In diesem Zusammenhang ist zunächst festzuhalten, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt seiner Bewerbung um den mit A1/2 bewerteten Arbeitsplatz in der Neuorganisation Inhaber des - gleich bewerteten - Arbeitsplatzes in der Altorganisation war. Auf Grund der im ersten Rechtsgang des Berufungsverfahrens gegen die Verwendungsänderung erfolgten Aufhebung des erstinstanzlichen Bescheides unter Zurückverweisung der Angelegenheit an die erstinstanzliche Behörde, welche zurückwirkt (vgl. etwa die bei Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze I2, E. 388 zu § 66 AVG wiedergegebene Judikatur), ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bis zur Erlassung des erstinstanzlichen (zweiten) Versetzungsbescheides vom 2. Oktober 2006 dienstrechtlich betrachtet Inhaber des mit A1/2 bewerteten Arbeitsplatzes in der Altorganisation gewesen ist. Unstrittig ist darüber hinaus, dass - infolge der Währungsbestimmung des § 141a BDG 1979 - auch nach Wirksamwerden der verschlechternden Verwendungsänderung die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des Beschwerdeführers mit A1/2 erhalten blieb. Da nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren die Betrauung des Z aber schon vor Wirksamwerden dieser Verwendungsänderung erfolgte, kommt es auf diese Frage nicht zentral an. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzuhalten, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt seiner Bewerbung um den mit A1/2 bewerteten Arbeitsplatz in der Neuorganisation Inhaber des - gleich bewerteten - Arbeitsplatzes in der Altorganisation war. Auf Grund der im ersten Rechtsgang des Berufungsverfahrens gegen die Verwendungsänderung erfolgten Aufhebung des erstinstanzlichen Bescheides unter Zurückverweisung der Angelegenheit an die erstinstanzliche Behörde, welche zurückwirkt vergleiche , etwa die bei Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze I2, E. 388 zu Paragraph 66, AVG wiedergegebene Judikatur), ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bis zur Erlassung des erstinstanzlichen (zweiten) Versetzungsbescheides vom 2. Oktober 2006 dienstrechtlich betrachtet Inhaber des mit

A1/2 bewerteten Arbeitsplatzes in der Altorganisation gewesen ist. Unstrittig ist darüber hinaus, dass - infolge der Währungsbestimmung des Paragraph 141 a, BDG 1979 - auch nach Wirksamwerden der verschlechternden Verwendungsänderung die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des Beschwerdeführers mit A1/2 erhalten blieb. Da nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren die Betrauung des Z aber schon vor Wirksamwerden dieser Verwendungsänderung erfolgte, kommt es auf diese Frage nicht zentral an.

Zu prüfen ist daher, ob die Nichterlangung eines (anderen) mit A1/2 bewerteten Arbeitsplatzes durch den Beschwerdeführer, welcher im Zeitpunkt der Betrauung des Z gleichfalls dienstrechtlich betrachtet als Inhaber eines Arbeitsplatzes mit dieser Wertigkeit anzusehen war, überhaupt den 'beruflichen Aufstieg' betrifft."

In den folgenden Entscheidungsgründen dieses Erkenntnisses legte der Verwaltungsgerichtshof ausgehend von der Bestimmung des § 15 Abs. 2 B-GIBG dar, dass Diskriminierungen bei einer Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht den "beruflichen Aufstieg" im Verständnis des § 13 Abs. 1 Z. 5 leg. cit. betreffen. In den folgenden Entscheidungsgründen dieses Erkenntnisses legte der Verwaltungsgerichtshof ausgehend von der Bestimmung des Paragraph 15, Absatz 2, B-GIBG dar, dass Diskriminierungen bei einer Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht den "beruflichen Aufstieg" im Verständnis des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, leg. cit. betreffen.

Sodann heißt es in diesem Erkenntnis weiter:

"Der Beschwerdeführer meint schließlich, Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG erzwingt eine gegenteilige Auslegung, weil es sonst an der nach Gemeinschaftsrecht (nunmehr: Unionsrecht) gebotenen Sanktion fehlte. Diese Argumentation setzt zunächst voraus, dass die Nichterlangung einer gleichwertigen und gleich bezahlten Funktion (aus Altersgründen) überhaupt einen Fall einer gemeinschaftsrechtlich (nunmehr: unionsrechtlich) verpönten Diskriminierung (vgl. hierzu Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 der Richtlinie 2000/78/EG) darstellt. Diese Frage kann hier jedoch dahingestellt bleiben, weil es sowohl der Wortlaut als auch der Regelungszusammenhang des innerstaatlichen Diskriminierungstatbestandes des § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG (anders als nach dem Vorgesagten jener nach Z. 5 leg. cit.) zuließe, ihm eine solche Sachverhaltskonstellation im Wege einer bejahendenfalls gebotenen gemeinschaftsrechtskonformen (nunmehr: unionsrechtskonformen) Auslegung zu unterstellen. Für den zuletzt genannten Diskriminierungstatbestand sieht aber § 18b B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vor." "Der Beschwerdeführer meint schließlich, Artikel 17, der Richtlinie 2000/78/EG erzwingt eine gegenteilige Auslegung, weil es sonst an der nach Gemeinschaftsrecht (nunmehr: Unionsrecht) gebotenen Sanktion fehlte. Diese Argumentation setzt zunächst voraus, dass die Nichterlangung einer gleichwertigen und gleich bezahlten Funktion (aus Altersgründen) überhaupt einen Fall einer gemeinschaftsrechtlich (nunmehr: unionsrechtlich) verpönten Diskriminierung vergleiche, hierzu Artikel 2, Absatz 2 und Artikel 3, der Richtlinie 2000/78/EG) darstellt. Diese Frage kann hier jedoch dahingestellt bleiben, weil es sowohl der Wortlaut als auch der Regelungszusammenhang des innerstaatlichen Diskriminierungstatbestandes des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG (anders als nach dem Vorgesagten jener nach Ziffer 5, leg. cit.) zuließe, ihm eine solche Sachverhaltskonstellation im Wege einer bejahendenfalls gebotenen gemeinschaftsrechtskonformen (nunmehr: unionsrechtskonformen) Auslegung zu unterstellen. Für den zuletzt genannten Diskriminierungstatbestand sieht aber Paragraph 18 b, B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vor."

Der Beschwerdeführer stellte daraufhin am 18. Oktober 2010 aus dem gleichen Sachverhalt heraus einen Antrag, ihm gemäß § 18b B-GIBG einen Schadenersatzbetrag in der Höhe von EUR 3.000,-- Der Beschwerdeführer stellte daraufhin am 18. Oktober 2010 aus dem gleichen Sachverhalt heraus einen Antrag, ihm gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG einen Schadenersatzbetrag in der Höhe von EUR 3.000,--

zuzuerkennen.

Dieser Antrag wurde mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid der belangten Behörde abgewiesen.

Neben einer ausführlichen Schilderung des Verfahrensganges und des Vorbringens des Beschwerdeführers enthält der angefochtene Bescheid folgende rechtliche Begründung für die Abweisung des Antrages des Beschwerdeführers:

"Durch die Betrauung mit einem anderen als dem innegehabten bzw. von Ihnen angestrebten Arbeitsplatz haben sich für Sie unbestrittener Weise Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsbereiche, sowie in manchen Fällen auch Dienstwege geändert.

Allerdings machen in der überwiegenden Zahl der Fälle andere bzw. neue Arbeitsinhalte und dienstliche Wege durchaus das Wesen eines neuen Arbeitsplatzes aus, auch bei Betrauung mit der von Ihnen angestrebten Funktion hätten sich, wie Sie selbst auch angaben, Aufgaben geändert.

In dieser Tatsache allein kann aber nach ho. Meinung noch keine nach § 18b B-GIBG entschädigungsfähige altersbedingte Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gesehen werden. In dieser Tatsache allein kann aber nach ho. Meinung noch keine nach Paragraph 18 b, B-GIBG entschädigungsfähige altersbedingte Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gesehen werden.

Sie haben zwar nunmehr ein anderes Aufgabengebiet, aber in den sonstigen Arbeitsbedingungen selbst ist nach ho. Ansicht keine Gleichheitswidrigkeit wie im Sinne obiger von Ihnen angeführter Beispiele erkennbar und wird so auch nicht einmal von Ihnen behauptet.

So sind offenbar räumlich keine Änderungen eingetreten, auch sonst liegen ho. keine Indizien für eine gleichheitswidrige Behandlung in puncto Gewährung und Einteilung von Urlaub, Sonderurlaub und Karenz, Diskriminierung in der Einteilung der Arbeitszeit etc. oder Heranziehung Ihrer Person zu Hilfstätigkeiten bzw. Demütigungen vor.

Auch Ihre übrigen ho. bekanntgegebenen Arbeitsbedingungen, wie weiterhin die gleiche Bewertung, das gleiche Gehalt, unveränderte Arbeitszeiten, das gleiche Büro etc., bieten nach ho. Meinung keine Anhaltspunkte für das Vorliegen von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung im Sinne des § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG. Auch Ihre übrigen ho. bekanntgegebenen Arbeitsbedingungen, wie weiterhin die gleiche Bewertung, das gleiche Gehalt, unveränderte Arbeitszeiten, das gleiche Büro etc., bieten nach ho. Meinung keine Anhaltspunkte für das Vorliegen von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung im Sinne des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG.

Resümierend kommt die Berufungsbehörde daher zu dem Schluss, dass im vorliegenden Sachverhalt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG und damit ein Ersatzanspruch gemäß § 18b B-GIBG nicht erkannt werden konnte, weshalb spruchgemäß zu entscheiden war." Resümierend kommt die Berufungsbehörde daher zu dem Schluss, dass im vorliegenden Sachverhalt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG und damit ein Ersatzanspruch gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG nicht erkannt werden konnte, weshalb spruchgemäß zu entscheiden war."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Das gegenständliche Beschwerdeverfahren war am 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängig; die Beschwerdefrist ist vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. Aus dem Grunde des § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG waren auf dieses Verfahren daher die am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt - gemäß § 3 Z. 1 der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013 idF der Verordnung BGBl. II Nr. 8/2014 - auch für die VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die folgenden Zitate des VwGG in dieser Entscheidung beziehen sich auf dessen am 31. Dezember 2013 in Kraft gestandene Fassung. Das gegenständliche Beschwerdeverfahren war am 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängig; die Beschwerdefrist ist vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. Aus dem Grunde des Paragraph 79, Absatz 11, letzter Satz VwGG waren auf dieses Verfahren daher die am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt - gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013, in der Fassung der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014, - auch für die VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455. Die folgenden Zitate des VwGG in dieser Entscheidung beziehen sich auf dessen am 31. Dezember 2013 in Kraft gestandene Fassung.

§ 13 Abs. 1 B-GIBG in der Fassung nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2004 lautet: Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG in der Fassung nach dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, lautet:

"§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der

Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses."

Ein entsprechend formuliertes Diskriminierungsverbot aus den Gründen des Geschlechts findet sich in § 4 B-GIBG idF BGBl. I Nr. 65/2004. Ein entsprechend formuliertes Diskriminierungsverbot aus den Gründen des Geschlechts findet sich in Paragraph 4, B-GIBG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004,.

§ 18b B-GIBG idF BGBl. I Nr. 65/2004 lautet: Paragraph 18 b, B-GIBG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, lautet:

"Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 18b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung." Paragraph 18 b, Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 6, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im Paragraph 4, oder Paragraph 13, genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung."

In den Gesetzesmaterialien zu § 4 B-GIBG idF BGBl. In den Gesetzesmaterialien zu Paragraph 4, B-GIBG in der Fassung Bundesgesetzblatt, römisch eins

Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 6) heißt es: Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285, BlgNR römisch 22. GP, 6) heißt es:

"Zu § 4: "Zu Paragraph 4 :

...

Die Angelegenheiten, welche unmittelbar oder mittelbar mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen und auf die das Gleichbehandlungsgebot Anwendung findet, werden in dieser Bestimmung nur beispielhaft angeführt.

Es handelt sich hierbei um Beispiele, die sich auf die besonderen Bedingungen im Bundesdienst beziehen. Mit der

Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf die sonstigen Arbeitsbedingungen ist eine weitestreichende Anwendung gewährleistet. So sind zB die Gewährung von Sonderurlauben und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung, die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen usw. gleichfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfasst. ..."

In den Materialien zu § 13 heißt es, dessen Abs. 1 sei analog der Bestimmung des § 4 des Entwurfes gestaltet. In den Materialien zu Paragraph 13, heißt es, dessen Absatz eins, sei analog der Bestimmung des Paragraph 4, des Entwurfes gestaltet.

§ 36 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979) idF BGBl. I Nr. 87/2002, lautet: Paragraph 36, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979) in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 87 aus 2002,, lautet:

"4. Abschnitt

VERWENDUNG DES BEAMTEN

Arbeitsplatz

§ 36. (1) Jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen. Paragraph 36, (1) Jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen.

1. (2) Absatz 2, In den Geschäftseinteilungen der Dienststellen darf ein Arbeitsplatz nur für Aufgaben vorgesehen werden, die die volle Normalarbeitskraft eines Menschen erfordern. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, dürfen auf einem Arbeitsplatz nur gleichwertige oder annähernd gleichwertige Aufgaben zusammengefaßt werden.
2. (3) Absatz 3, Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hierfür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe oder einer höheren Funktionsgruppe, Dienstklasse, Dienstzulagengruppe oder Dienststufe oder von Beamten mit einer im § 8 Abs. 1 angeführten Leitungsfunktion ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen. Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hierfür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe oder einer höheren Funktionsgruppe, Dienstklasse, Dienstzulagengruppe oder Dienststufe oder von Beamten mit einer im Paragraph 8, Absatz eins, angeführten Leitungsfunktion ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen.
3. (4) Absatz 4, Der Beamte ist verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist."

In der Beschwerde wird die Auffassung vertreten, die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers um den in der Neuorganisation gebildeten neuen Arbeitsplatz des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung sei sehr wohl dem Tatbestand des § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG ("Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen") zu unterstellen. Mit diesem Vorbringen ist der Beschwerdeführer aus nachstehenden Erwägungen im Recht: In der Beschwerde wird die Auffassung vertreten, die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers um den in der Neuorganisation gebildeten neuen Arbeitsplatz des Leiters der verwaltungspolizeilichen Abteilung sei sehr wohl dem Tatbestand des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG ("Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen") zu unterstellen. Mit diesem Vorbringen ist der Beschwerdeführer aus nachstehenden Erwägungen im Recht:

Wie sich aus § 36 BDG 1979 ergibt, ist der Beamte (des Funktionsgruppenschemas) im Rahmen des durch Ernennung begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses grundsätzlich verpflichtet, die Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche seiner Einstufung (darunter ist seine Verwendungsgruppe und innerhalb dieser seine Funktionsgruppe gemeint) entsprechen. Darüber hinaus können dem Beamten durch im Gesetz für zulässig erklärte Personalmaßnahmen innerhalb der dort festgelegten Grenzen höher- oder geringer wertige Verwendungen zugewiesen werden. Wie sich aus Paragraph 36, BDG 1979 ergibt, ist der Beamte (des

Funktionsgruppenschemas) im Rahmen des durch Ernennung begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses grundsätzlich verpflichtet, die Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche seiner Einstufung (darunter ist seine Verwendungsgruppe und innerhalb dieser seine Funktionsgruppe gemeint) entsprechen. Darüber hinaus können dem Beamten durch im Gesetz für zulässig erklärte Personalmaßnahmen innerhalb der dort festgelegten Grenzen höher- oder geringer wertige Verwendungen zugewiesen werden.

Durch die Übertragung eines der Einstufung des Beamten entsprechenden (anderen) Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber im Wege einer Weisung (schlichte Verwendungsänderung) gestaltet der Dienstgeber die "Arbeitsbedingungen" des Beamten im Verständnis des § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG, wird hiedurch doch näher konkretisiert, welche - auf Grund seiner Einstufung vom Beamten abstrakt geschuldete - konkreten Aufgaben dieser zu verrichten hat. Durch die Übertragung eines der Einstufung des Beamten entsprechenden (anderen) Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber im Wege einer Weisung (schlichte Verwendungsänderung) gestaltet der Dienstgeber die "Arbeitsbedingungen" des Beamten im Verständnis des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG, wird hiedurch doch näher konkretisiert, welche - auf Grund seiner Einstufung vom Beamten abstrakt geschuldete - konkreten Aufgaben dieser zu verrichten hat.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der systematische Zusammenhang zwischen § 13 Abs. 1 Z. 5 und 6 B-GIBG. Während in der erstgenannten Ziffer dieser Gesetzesbestimmung vom beruflichen Aufstieg, insbesondere auch von der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen die Rede ist, schließt die zweitgenannte Ziffer dieser Gesetzesbestimmung daran mit dem Verbot der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen an. Dieser Systemzusammenhang legt die Auslegung nahe, dass der Gesetzgeber des B-GIBG auch die in § 13 Abs. 1 Z. 5 leg. cit. erwähnte "Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)" als "Arbeitsbedingungen" ansieht, welchen er in der folgenden Ziffer eben "sonstige" Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Daraus lässt sich aber ableiten, dass die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz einem Beamten einer bestimmten Einstufung im Wege einer Personalmaßnahme zugewiesen wird, "Arbeitsbedingungen" im Verständnis dieser Gesetzesbestimmung berührt. Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der systematische Zusammenhang zwischen Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, und 6 B-GIBG. Während in der erstgenannten Ziffer dieser Gesetzesbestimmung vom beruflichen Aufstieg, insbesondere auch von der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen die Rede ist, schließt die zweitgenannte Ziffer dieser Gesetzesbestimmung daran mit dem Verbot der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen an. Dieser Systemzusammenhang legt die Auslegung nahe, dass der Gesetzgeber des B-GIBG auch die in Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, leg. cit. erwähnte "Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)" als "Arbeitsbedingungen" ansieht, welchen er in der folgenden Ziffer eben "sonstige" Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Daraus lässt sich aber ableiten, dass die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz einem Beamten einer bestimmten Einstufung im Wege einer Personalmaßnahme zugewiesen wird, "Arbeitsbedingungen" im Verständnis dieser Gesetzesbestimmung berührt.

Für diese Auslegung sprechen darüber hinaus die wiedergegebenen Gesetzesmaterialien insoweit, als die Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf sonstige Arbeitsbedingungen demnach eine "weitestreichende Anwendung" des (sanktionsbewährten) Diskriminierungsverbotes gewährleisten sollte, sodass der entsprechende Gesetzesbegriff auch "weitestmöglich" auszulegen ist.

Die von der belangten Behörde hier der Sache nach vorgenommene Differenzierung zwischen Diskriminierungen bei der Festlegung von inhaltlichen und von (Rahmen-)Bedingungen der Arbeit führte im Übrigen zu einer unsachlichen Differenzierung insoweit, als Diskriminierungen bei der Festlegung inhaltlicher Bedingungen der geschuldeten Arbeit zwar verboten (arg.: "...,insbesondere nicht" in § 13 Abs. 1 B-GIBG) wären, aber sanktionslos blieben, während Diskriminierungen bei den (tendenziell weniger wichtigen) Rahmenbedingungen für die Arbeit zu Schadenersatzansprüchen nach § 18b B-GIBG führten. Die von der belangten Behörde hier der Sache nach vorgenommene Differenzierung zwischen Diskriminierungen bei der Festlegung von inhaltlichen und von (Rahmen-)Bedingungen der Arbeit führte im Übrigen zu einer unsachlichen Differenzierung insoweit, als Diskriminierungen bei der Festlegung inhaltlicher Bedingungen der geschuldeten Arbeit zwar verboten (arg.: "...,insbesondere nicht" in Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG) wären, aber sanktionslos blieben, während Diskriminierungen bei den (tendenziell weniger wichtigen) Rahmenbedingungen für die Arbeit zu Schadenersatzansprüchen nach Paragraph 18 b, B-GIBG führten.

Das Vorliegen einer Diskriminierung ist auch nicht etwa auf Grund einer objektiven "Gleichwertigkeit" der zu

beurteilenden Arbeitsplätze ausgeschlossen. Dabei kommt es zunächst auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Altorganisation und dem - der gleichen Funktionsgruppe zugehörigen - Arbeitsplatz in der Neuorganisation, um den er sich beworben hatte an. Hierzu ist Folgendes auszuführen:

Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes, für welchen sich auch und gerade entsprechend eingestufte Beamte bewerben können, dient u. a. auch dazu, diesen Beamten die Möglichkeit der Erlangung eines von ihnen (subjektiv) präferierten (wenn auch bei objektiver Betrachtung mit der bisherigen Verwendung gleichwertigen) Arbeitsplatzes zu eröffnen, falls Besteignung vorliegt. Wird nun aber eine solche durch die Bewerbung zum Ausdruck gebrachte persönliche Präferenz aus gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG verpönten Gründen nicht berücksichtigt, so liegt schon darin eine Diskriminierung gemäß § 13 Abs. 1 Z. 6 leg. cit. Hinzu kommt vorliegendenfalls aber auch noch, dass der (gleichwertige) Arbeitsplatz, welchen der Beschwerdeführer in der Altorganisation inne hatte, mit jenem in der Neuorganisation, auf welchen sich der Beschwerdeführer beworben hatte, auch "objektiv" betrachtet nicht als gleichwertig angesehen werden konnte: Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes, für welchen sich auch und gerade entsprechend eingestufte Beamte bewerben können, dient u. a. auch dazu, diesen Beamten die Möglichkeit der Erlangung eines von ihnen (subjektiv) präferierten (wenn auch bei objektiver Betrachtung mit der bisherigen Verwendung gleichwertigen) Arbeitsplatzes zu eröffnen, falls Besteignung vorliegt. Wird nun aber eine solche durch die Bewerbung zum Ausdruck gebrachte persönliche Präferenz aus gemäß Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG verpönten Gründen nicht berücksichtigt, so liegt schon darin eine Diskriminierung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, leg. cit. Hinzu kommt vorliegendenfalls aber auch noch, dass der (gleichwertige) Arbeitsplatz, welchen der Beschwerdeführer in der Altorganisation inne hatte, mit jenem in der Neuorganisation, auf welchen sich der Beschwerdeführer beworben hatte, auch "objektiv" betrachtet nicht als gleichwertig angesehen werden konnte:

Dies betrifft zwar nicht die (objektive) Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes im Funktionsgruppenschema, wohl aber dessen Bestandskraft, deren Ende im Zeitpunkt der Bewerbung um den Arbeitsplatz in der Neuorganisation bereits absehbar war. Dies gilt auch für die damit verbundene Konsequenz der Erforderlichkeit einer gegenüber dem Arbeitsplatzinhaber dann gesondert zu setzenden Personalmaßnahme, welche hier (in Ermangelung sonstiger freier gleichwertiger Arbeitsplätze) in der Zuweisung einer (auch objektiv) geringer wertigen Verwendung bestand.

Indem sie die aufgezeigte Rechtslage verkannte, belastete die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sodass dieser gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aus diesem Grunde aufzuheben war. Indem sie die aufgezeigte Rechtslage verkannte, belastete die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sodass dieser gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG aus diesem Grunde aufzuheben war.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG.

Wien, am 27. Februar 2014

Schlagworte

Besondere Rechtsgebiete Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2013120027.X00

Im RIS seit

03.04.2014

Zuletzt aktualisiert am

02.10.2017

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at